

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 令和 7 年 3 月 27 日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな) しゃかいふくしほうじんようらくふくしかい
一般事業主の氏名又は名称 社会福祉法人養楽福祉会(ふりがな) りじちよう こいで しげのり
(法人の場合) 代表者の氏名 理事長 小出重則

主たる事業 障害福祉サービス事業

住 所 〒487-0031

愛知県春日井市廻間町 703-1

電 話 番 号 0568-93-9080

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第 12 条第 1 項又は第 5 項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 364 人（うち有期雇用労働者 140 人）
 - 〔男性労働者の数 140 人〕
 - 〔女性労働者の数 224 人〕
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 7 年 3 月 27 日
3. 変更した場合の変更内容
 - ① 一般事業主行動計画の計画期間
 - ② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 令和 7 年 4 月 1 日 ～ 令和 12 年 3 月 31 日
5. 規定整備の状況
 - ① 有期雇用労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無)
 - ② 有期雇用労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無)
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 令和 7 年 3 月 31 日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 - ① インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他（ ））
 - ② その他の公表方法（ ）
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け
 - ② 書面の交付
 - ③ 電子メールの送信
 - ④ その他の周知方法（ ）
9. 一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況
 - ① 育児休業等の取得の状況に関する状況把握・分析の実施 (済)
 - ② 労働時間の状況に関する状況把握・分析の実施 (済)
10. 達成しようとする目標の内容（数値目標で代表的なもののみを記載。）
 - ① 育児休業等の取得の状況に関する目標の内容
（育児休業等に関する規定について、パンフレットにより法人職員全体への周知を徹底することで、計画期間における男性の平均育児休業取得率を 50% 以上とする。）
 - ② 労働時間の状況に関する目標の内容
（学校の長期休暇にあたる 7 月、8 月、12 月及び 1 月につき、月 3 回の労働者の申告に基づくノー残業デーを設け、3% の法定外労働時間数を削減する。）
11. 次世代育成支援対策の内容（第二面・第三面に記載すること）
12. 次世代育成支援対策推進法第 13 条に基づく認定（トライくるみん認定・くるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)
13. 次世代育成支援対策推進法第 15 条の 2 に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)

様式第一号（第一条及び第二条関係）（第二面・第三面）

行動計画策定 指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保に係る制度の労働者に対する周知や情報提供及び相談体制の整備、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）した労働者が休暇を取得しやすい環境の整備等の実施 イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進 ウ 小学校第四学年以降のこどもや孫の子育てのための休暇制度の導入 エ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施 オ 育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し等 (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し カ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ④ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (イ) 子育て中の労働者に向けた取組 ① 育児休業からの復職後又は子育て中の労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ② 今後のキャリア形成の希望に応じた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修の実施 (ウ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う労働者のキャリア形成のために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用して中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組 ⑤ 育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施 (エ) その他環境の整備 各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信
		キ こどもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 小学校就学後のこどもを養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 小学校就学後のこどもを養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度 (オ) 在宅勤務等

社会福祉法人養楽福祉会 行動計画

令和 7年 3月 27日

社員がその能力を十分に発揮し、活躍できる環境の整備を行うとともに、職員が仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 7年 4月 1日～令和 12年 3月 31日までの 5年間

2. 法人の課題

- (1) 女性の正規労働者比率は全体の 52.7%と半数以上を占めているが、女性役職の割合は 44.6%と労働者比率に対して低い状況にある。
- (2) 職員のモチベーション向上、優秀な人材確保のために、有給休暇が取得しやすい職場環境づくりを前計画以上に推進していく必要がある。

2. 内容

目標1

役職者に占める女性労働者の割合

役職者（管理職・主任・副主任）に占める女性労働者の割合を現在の 44.6%から 50.0%以上にする。

<対策>

●令和7年4月～

- ・法人研修等に次世代を担う女性職員の積極的参加を要請し、人材育成を図る。
- ・役職者が日々の業務の中で、OIT 教育を実施し技能等のレベルアップを図る。
- ・資格取得を推進し資質の向上を図る。

目標2

1 年の平均有給休暇取得日数の向上

有給休暇の平均取得日数を現在の 10.0 日から12日以上とする。

<対策>

●令和7年4月～

- ・現在の業務内容を洗い出し、不要な業務をなくす等業務の効率化を図る。
- ・役職者が積極的に有給休暇を取得することにより有給休暇を取得しやすい職場風土を築く。
- ・勤務のシフト割がスムーズに組めるよう人材の流出を防ぎ確保に努める。